Deutscher Bundestag **Drucksache 17/5305**

17. Wahlperiode 29. 03. 2011

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/4928 –

Der Sonderweg der Kirchen im Arbeitsrecht – Entgelte, Arbeitsbedingungen und Streikrecht

Vorbemerkung der Fragesteller

Das Verhältnis von Staat und Religionsgemeinschaften ist in Deutschland von der Religionsfreiheit, der Trennung von Staat und Kirche und dem kirchlichen Selbstbestimmungsrecht geprägt. Einige Kirchen wie die katholische Kirche, die evangelischen Landeskirchen sowie auch israelitische Synagogengemeinden werden in der Rechtsform einer Körperschaft des öffentlichen Rechts eigener Art geführt. Im Unterschied zu anderen Körperschaften des öffentlichen Rechts sind die Religionsgemeinschaften mit Körperschaftsstatus aber kein Teil des Staates und somit nicht Träger öffentlicher Gewalt im Sinne des Artikels 1 Absatz 3 des Grundgesetzes. Infolgedessen sind die Religionsgemeinschaften nicht grundrechtsverpflichtet, sondern grundrechtsberechtigt. Sie besitzen einen Körperschaftsstatus eigener Art. Es gibt deshalb keine staatliche Rechtsaufsicht über die öffentlich-rechtlich organisierten Religionsgemeinschaften.

Dieser Status ist historisch gewachsen und wird auch durch weitreichende, verfassungsrechtlich garantierte Privilegien geschützt. Dazu gehört, dass die öffentlich-rechtlichen Glaubensgemeinschaften organisatorisch und religiös selbstbestimmt agieren. Allerdings ergibt sich gerade aus ihrem Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts die besondere Verpflichtung, die Grundprinzipien unserer Verfassung zu achten und den vollen Diskriminierungsschutz umzusetzen.

Die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmenden in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie Diakonie und Caritas werden nicht mit den Gewerkschaften in Tarifverträgen vereinbart, sondern in sogenannten Arbeitsrechtlichen Kommissionen beschlossen. Dieser kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht wurde von den Gewerkschaften seit jeher kritisiert.

Schon in den 1950er-Jahren hat die ÖTV, seit 2001 Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, den Abschluss von Tarifverträgen und die Gültigkeit des Streikrechts in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben eingefordert. Die DGB-Ge-

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25. März 2011 übermittelt.
Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

werkschaften haben den kirchlichen Sonderweg nie akzeptiert. Es kam aber nicht zu Konflikten um den materiellen Inhalt der kirchlichen Regelwerke, da z. B. in Arbeitsvertragsordnungen und Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie und der Caritas im Wesentlichen die Tarife und Arbeitsbedingungen des Öffentlichen Dienstes übernommen wurden.

Die Ökonomisierung der sozialen Dienstleistungen und die damit verbundene Einführung marktwirtschaftlicher Elemente in die Entgeltstruktur sowie knappe Finanzierungen seitens der öffentlichen Hand haben die Branchen grundlegend verändert. Immer mehr kirchliche Wirtschaftsbetriebe nutzen den kirchlichen Sonderweg und weichen von Entgelten im Öffentlichen Dienst ab. In der Folge entstehen Wettbewerbsvorteile gegenüber privaten und öffentlichen Anbietern, die zunehmend den Lohn- und Preiswettbewerb in den Branchen prägen.

Auf Seiten der Beschäftigten in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben steigt der Unmut, denn die Einflussmöglichkeiten der Mitarbeitervertretungen und traditionellen kirchlichen Mitarbeiterverbände auf Arbeitsbedingungen, Arbeitszeit und Arbeitsentgelte sind gering. Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen wird – im Unterschied zu Beschäftigten in anderen Bereichen – die Möglichkeit verwehrt, mit den Mitteln der Gewerkschaften für bessere Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen.

Darüber hinaus ergibt sich aus dem besonderen Tendenzschutz der Religionsgemeinschaften das Recht, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen ihrer Religion oder ihrer Weltanschauung bei der Beschäftigung unterschiedlich zu behandeln (§ 9 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes). Allerdings bezieht sich dieses Recht angesichts der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien im Gegensatz zur bisherigen Rechtsprechung lediglich auf den zentralen Kern der Glaubensverkündigung. Dies betrifft ebenfalls das Kündigungsrecht gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die beispielsweise ihre Konfession ändern, sich scheiden lassen oder eine Lebenspartnerschaft eingehen.

Vorbemerkung der Bundesregierung

Das Verhältnis des Staates zu den Kirchen in Deutschland ist in Artikel 140 des Grundgesetzes (GG) durch einen Bezug auf die Artikel 136, 137, 138, 139 und 141 der Weimarer Reichsverfassung geregelt. Die für die Begründung und Gestaltung von Dienstverhältnissen maßgebliche Garantie, das sog. Kirchliche Selbstbestimmungsrecht, enthält Artikel 137 Absatz 3 der Weimarer Reichsverfassung. „Jede Religionsgemeinschaft ordnet und verwaltet ihre Angelegenheiten selbständig innerhalb der Schranken der für alle geltenden Gesetze. Sie verleiht ihre Ämter ohne Mitwirkung des Staates oder der bürgerlichen Gemeinde.“ Es ist danach ausschließlich Sache der Kirche zu bestimmen, welche Ämter in ihr bestehen, welche Anforderungen an die Person des Amtsinhabers zu stellen sind und welche Rechte und Pflichten mit dem Amt verbunden sind.

Zunächst bedeutet dies, dass die Kirchen selbst entscheiden können, ob sie ihre Dienste durch den Abschluss von Arbeitsverträgen regeln. Wenn sie sich dafür entscheiden, gilt das staatliche Arbeitsrecht, insbesondere das Kündigungsschutzgesetz. Dies ist allerdings im Licht des verfassungsrechtlichen Selbstbestimmungsrechts der Kirchen auszulegen, etwa soweit besondere Loyalitätsanforderungen gestellt werden (z. B. Konfessionszugehörigkeit als Voraussetzung für den Abschluss eines Arbeitsvertrages oder Kündigung bei Kirchenaustritt). Die Loyalitätsanforderungen können auch das außerdienstliche Verhalten erfassen. Maßgeblich ist dann, ob die konkret ausgeübte Tätigkeit des kirchlichen Arbeitnehmers eine solche Nähe zu kirchlichen Aufgaben hat, dass der sie ausübende Arbeitnehmer mit der Kirche identifiziert wird und deshalb die Glaubwürdigkeit der Kirche berührt ist, wenn er sich in seiner privaten Lebensführung nicht an die tragenden Grundsätze der kirchlichen Glaubens- und Sittenlehre hält.

Darüber hinaus ist es den Kirchen verfassungsrechtlich garantiert, ein kircheneigenes kollektives Arbeitsrecht zu schaffen. Dies umfasst auch das Recht, für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eigene Mitarbeitervertretungsstrukturen und -regeln zu schaffen. Dementsprechend sind weder das Betriebsverfassungsgesetz noch die Personalvertretungsgesetze (Bund, Länder) anwendbar.

Die Kirchen können Regelungen, die für ihre Beschäftigten allgemein angewandt werden sollen, auch auf anderem Weg als durch Tarifvertrag treffen, sog. Dritter Weg. Von dieser Möglichkeit haben die evangelische und die katholische Kirche Gebrauch gemacht. Sie haben Regelungen geschaffen, die nach Inhalt und Aufbau Tarifverträgen ähnlich sind (Evangelische Kirche: „Arbeitsvertragsrichtlinien“, Katholische Kirche: „Arbeitsvertragsordnungen“). Die Regelungen werden von kircheninternen Gremien erstellt, die paritätisch aus Vertretern der Mitarbeiter und Vertretern des Dienstgebers bestehen und sie finden durch einzelarbeitsvertragliche Bezugnahme Anwendung auf das Arbeitsverhältnis.Tarifvertragliche Regelungen existieren bei der Nordelbischen Evangelisch-Lutherischen Kirche und bei der Evangelischen Kirche Berlin-Brandenburg-Schlesische Oberlausitz (EKBO).

Das kirchliche Arbeitsrecht gilt für die sogenannte verfasste Kirche, also die eigentliche Kirchenorganisation, aber auch für privatrechtliche Organisationen, wie Diakonie und Caritas, sowie kirchliche Kindergärten, die Katholische Nachrichtenagentur (KNA), den evangelischen Presseverband Nord. e. V. etc. Denn das kirchliche Selbstbestimmungsrecht steht nicht nur der verfassten Kirche oder Religionsgemeinschaft als solcher zu, sondern allen ihren Einrichtungen, soweit sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen. Deshalb sind nicht nur die organisierte Kirche und deren rechtlich selbständigen Teile, sondern alle der Kirche in bestimmter Weise zugeordneten Einrichtungen ohne Rücksicht auf ihre Rechtsform Objekte, bei deren Ordnung und Verwaltung die Kirche grundsätzlich frei ist, wenn ihre Einrichtungen nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen. Dazu gehören unabhängig von der Rechtsform jedenfalls diejenigen kirchlichen Einrichtungen, die karitativ-diakonischem Wirken zuzuordnen sind, das heißt der tätigen Nächstenliebe, also kirchlich getragene Krankenpflege, aber auch allgemein die an den religiösen Grundanforderungen ausgerichtete Fürsorge für hilfsbedürftige Menschen einschließlich ihrer Erziehung und Ausbildung. Dass sich die Kirche zur Erfüllung ihres Auftrages einer Organisationsform des staatlichen Rechts bedient, hebt die Zuordnung der Einrichtung zur Kirche nicht auf. Ebenso wenig kann die Mitwirkung von Laien bei der Verwaltung eine Lockerung der Zuordnung zur Kirche begründen. Es gehört zum Selbstverständnis der Kirchen, dass zu ihrer Religionsausübung auch die Entfaltung und Wirksamkeit in der Welt zählt. Das karitative Wirken ist als tätige Nächstenliebe eine wesentliche Aufgabe der Christen.

Allgemeine Fragen

1. Wie viele Beschäftigte sind nach dem Dritten Weg der Kirchen in kirchlichen Einrichtungen und in welchen Branchen angestellt (bitte differenziert nach Vollzeit, Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit und Werkverträgen)?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

2. Wie beurteilt die Bundesregierung das Verfahren in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen, den sogenannten Dritten Weg der Kirchen, im Vergleich zu Verhandlungen zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften nach dem Tarifvertragsgesetz?

Auf die Ausführungen in der Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

3. Ist es aus Sicht der Bundesregierung akzeptabel, dass die Sonderstellung der Kirchen im Arbeitsrecht, über den engen Bereich der Verkündigung hinaus, auch in allen anderen kirchlichen Einrichtungen, die gesellschaftliche Aufgaben übernehmen, gilt?

Wenn sich die Kirchen entscheiden, ihre Dienste durch den Abschluss von Arbeitsverträgen zu regeln, finden die für alle Arbeitgeber geltenden arbeitsrechtlichen Schutzvorschriften Anwendung, z. B. die Regelungen des Arbeitszeitrechts und die Vorschriften des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zum Schutz vor Diskriminierung. Die Kirchen und die von ihnen getragenen Einrichtungen sind dann grundsätzlich wie jeder andere Arbeitgeber verpflichtet, diese Gesetze zu beachten. Bei der Auslegung und Anwendung der gesetzlichen Regelungen sind die verfassungsrechtlichen Gewährleistungen nicht nur bei den Kirchen, sondern auch bei den von ihnen getragenen Einrichtungen zu berücksichtigen.

Im Übrigen vergleiche die Ausführungen in der Vorbemerkung der Bundesregierung.

4. Sind der Bundesregierung Informationen über Umbrüche und Konflikte in den Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen, die die Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) und Vergütungsordnungen für die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen festlegen, bekannt?

   Wenn ja, welche?

Nein. Die Bundesregierung hat keinen Einblick in Interna der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen.

Vereinbarkeit mit dem europäischen Binnenmarkt

5. Ist der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht aus Sicht der Bundesregierung mittel- bis langfristig mit den Regeln eines gemeinsamen europäischen Binnenmarktes mit gleichen Arbeitsrechten zu vereinbaren?

   Wenn ja, warum?

   Wenn nein, warum nicht?

6. Sind der Bundesregierung Diskussionen im Europäischen Rat, der EU-Kommission und dem Europäischen Parlament über den kirchlichen Sonderweg im Arbeitsrecht bekannt?

   Wenn ja, in welchen europäischen Institutionen gibt es Kritik am deutschen Sonderweg, von wem stammt die Kritik, und welche Forderungen werden diskutiert?

7. Hat die Europäische Kommission seit 2005 mit der Bundesregierung wegen des kirchlichen Sonderwegs im Arbeitsrecht Kontakt auf Arbeitsebene aufgenommen?

   Wenn ja, um welche Inhalte geht es, wie intensiv ist der Kontakt, und erwartet die Bundesregierung, dass die Europäische Kommission Initiativen

zur Veränderung des deutschen Sonderwegs der Kirchen fordert oder einleitet?

Antwort zu den Fragen 5 bis 7:

Gemäß Artikel 17 Absatz 1 der konsolidierten Fassung des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union vom 30. März 2010 (AEUV) achtet die Union den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, und beeinträchtigt ihn nicht. Artikel 17 Absatz 1 AEUV geht auf die Erklärung Nummer 11 zum Vertrag von Amsterdam zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften von 1997 zurück, auf die in Erwägungsgrund Nummer 24 der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf Bezug genommen wird.

Die deutsche Gesetzes- und Rechtslage entspricht den Vorgaben des Artikels 4 Absatz 2 der Richtlinie 2000/78/EG, der für berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen, Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften eine Ausnahmeregelung vorsieht. Die diesbezüglich zur Umsetzung in deutsches Recht erfolgten Vorschriften werden von der Europäischen Kommission nicht beanstandet.

Darüber hinausgehende Diskussionen in den europäischen Institutionen zu der Thematik sind nicht bekannt.

Nationaler Wettbewerb

8. Welche Auswirkungen hat der kirchliche Sonderweg im Arbeitsrecht laut Auffassung der Bundesregierung auf die Wettbewerbsbedingungen der öffentlichen, privaten und kirchlichen Unternehmen im Bereich der sozialen Dienstleistungen?

9. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung kommunaler und privatwirtschaftlicher Unternehmen, die soziale Dienstleistungen verrichten, dass der kirchliche Sonderweg der Entgeltfindung einen Lohndruck nach unten verursacht und Anbieter, die z. B. die Tarifverträge des Öffentlichen Dienstes anwenden, vermehrt Wege suchen müssen, um von den Tarifverträgen abweichen zu können, um im Wettbewerb mit den kirchlichen Einrichtungen bestehen zu können?

   Wenn nein, warum nicht?

Antwort zu den Fragen 8 und 9:

Der Wettbewerb im Bereich der sozialen Dienstleistungen wird durch eine Reihe von Faktoren beeinflusst. Ein Faktor davon sind die Arbeitsbedingungen. Der Bundesregierung liegen keine Erkenntnisse vor, dass dem kirchlichen Sonderweg hierbei besondere Bedeutung zukommt.

Der Bundesregierung liegen auch keine Informationen vor, dass die Entgeltfindung im Rahmen der Arbeitsrechtlichen Kommissionen der Kirchen auf Wettbewerber im Bereich sozialer Dienstleistungen außerhalb der Kirchen Lohndruck ausübt.

10. Wie beurteilt die Bundesregierung, dass kirchliche Einrichtungen im Bereich der sozialen Dienstleistungen ihre selbst festgelegten Arbeitsvertragsrichtlinien und Vergütungsordnungen durch den Einsatz von Leiharbeitskräften umgehen?

11. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Umgehung der AVR und Vergütungsordnungen mittels Leiharbeitskräften den Dritten Weg der Kirchen im Arbeitsrecht infrage stellt?

    Wenn nein, warum nicht?

Antwort zu den Fragen 10 und 11:

Der Bundesregierung ist nicht bekannt, in welchem Umfang kirchliche Einrichtungen Zeitarbeitskräfte einsetzen. Soweit diese Einrichtungen das arbeitsmarktpolitische Instrument der Zeitarbeit nutzen, gelten für sie dieselben arbeitsrechtlichen Regelungen wie für jedes andere Unternehmen, das auf Zeitarbeitskräfte zurückgreift.

Arbeitsbedingungen und Entgelte

12. Welche Unterschiede bestehen bei den Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten zwischen kirchlichen, privatwirtschaftlichen und öffentlichen Wirtschaftseinrichtungen (bitte differenziert nach Konfession, privatwirtschaftlichen und öffentlichen Einrichtungen)?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen über tatsächliche Unterschiede zwischen kirchlichen, privatwirtschaftlichen und öffentlichen Einrichtungen bei den Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten vor. Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen vgl. Vorbemerkung und Antwort zu Frage 3. Das bedeutet: Entscheiden sich die Kirchen, ihre Dienste durch den Abschluss von Arbeitsverträgen zu regeln, gelten für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer grundsätzlich dieselben gesetzlichen Bestimmungen über Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten wie für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in nichtkirchlichen Einrichtungen. Die Kirchen und die öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften können jedoch auf der Grundlage von § 7 Absatz 4 ArbZG in ihren Regelungen Abweichungen von einzelnen Bestimmungen des ArbZG in dem gleichen Umfang festlegen, der auch den Tarifvertragsparteien nach § 7 Absatz 1, 2 und 2a ArbZG zusteht.

Die Kirchen und öffentlich-rechtlichen Religionsgemeinschaften unterfallen, wie alle übrigen Arbeitgeber, der Aufsicht der Arbeitsschutzbehörden der Länder. Das bedeutet z. B., dass die Voraussetzungen, die an die Anwendbarkeit der Ausnahmeregelungen geknüpft werden (dass etwa im Fall des § 7 Absatz 2a ArbZG durch besondere Regelungen sichergestellt wird, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird), von den Arbeitsschutzbehörden überprüft werden können.

Vollständig ausgenommen von der Geltung des ArbZG ist nach § 18 Absatz 1 Nummer 4 ArbZG der liturgische Bereich der Kirchen und der Religionsgemeinschaften. Dieser unmittelbar durch Artikel 4 Absatz 2 GG geschützte Bereich der – auch in zeitlicher Hinsicht – ungestörten Religionsausübung unterliegt auch dann nicht dem ArbZG, wenn die Kirchen und Religionsgemeinschaften hier Arbeitnehmer einsetzen. Was im Einzelnen zum liturgischen Bereich gehört (etwa Gottesdienste, das gemeinschaftliche Gebet), kann dabei je nach Kirche und Religionsgemeinschaft unterschiedlich sein.

13. Liegen der Bundesregierung Daten über die Entgeltdifferenz zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen vor?

    Wenn ja, wie hoch ist die Entgeltdifferenz (bitte differenziert nach Konfession, Privatwirtschaft und öffentlichen Einrichtungen)?

    Wenn nein, wird die Bundesregierung eine Untersuchung der Abweichungen von Entgelten und Arbeitsbedingungen zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen in Auftrag geben?

Der Bundesregierung liegen keine Informationen zu Entgeltdifferenzen zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen vor. Die Bundesregierung plant keine allgemeine Untersuchung der Abweichungen von Entgelten und Arbeitsbedingungen zwischen kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen. Allerdings wird im Rahmen der Evaluation der Wirkung des Mindestlohns in der Pflege eine Differenzierung der Ergebnisse nach kirchlichen, privaten und öffentlichen Einrichtungen angestrebt. Inwieweit dies angesichts der Datenlage möglich ist, ist zurzeit nicht abzuschätzen.

14. Wie hoch sind die Median- und Durchschnittseinkommen in kirchlichen Wirtschaftsunternehmen im Bereich der sozialen Dienstleistungen?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

15. Wie hoch sind die Median- und Durchschnittseinkommen in privaten und öffentlichen Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich sowie bei anderen sozialen Dienstleistungen, die von kirchlichen Betrieben erbracht werden?

Hierzu liegen der Bundesregierung keine Erkenntnisse vor.

Koalitionsfreiheit und Streikrecht

16. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass die Einschränkung der Koalitionsfreiheit in kirchlichen Einrichtungen noch zeitgemäß ist?

    Wenn ja, warum?

    Wenn nein, warum nicht?

17. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte in kirchlichen Einrichtungen vergleichbare Möglichkeiten zur Durchsetzung besserer Arbeitsbedingungen und Entgelte haben wie Beschäftigte in nicht kirchlichen Unternehmen?

    Wenn nein, warum nicht?

    Wenn ja, warum?

18. Welche Schlussfolgerungen zieht die Bundesregierung aus der Entscheidung des Landesarbeitsgerichts Hamm vom 13. Januar 2011, das geurteilt hat, dass Streiks in kirchlichen Einrichtungen nicht generell unzulässig sind und ein generelles Streikverbot unverhältnismäßig in das im Grundgesetz verbürgte Streikrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingreift?

19. Hält die Bundesregierung ein Streikrecht in kirchlichen Wirtschaftsbetrieben für notwendig?

    Wenn nein, warum nicht?

Antwort zu den Fragen 16 bis 19:

Die Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und der ebenfalls im Grundgesetz verankerten Koalitionsfreiheit einschließlich Streikrecht, ist aktuell Gegenstand einer gerichtlichen Auseinandersetzung, die inzwischen beim Bundesarbeitsgericht anhängig ist. Wegen der grundsätzlichen Bedeutung der Angelegenheit bleibt die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts abzuwarten.

20. Wie beabsichtigt die Bundesregierung die Beschäftigten in kirchlichen Einrichtungen in ihren Bestrebungen nach gleichen Arbeitsrechten zu stärken?

Vgl. Vorbemerkung der Bundesregierung und Antwort zu Frage 3.

Kündigungsrecht

21. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass der besondere Tendenzschutz der Religionsgemeinschaften und insbesondere deren Kündigungsrecht sich angesichts der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien lediglich auf den zentralen Kern der Glaubensverkündigung beziehen?

    Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Arbeitsverhältnissen werden wie andere Beschäftigte vor unzulässigen Kündigungen durch den Arbeitgeber geschützt (vgl. Vorbemerkung und Antwort zu Frage 3). Bei der Beurteilung eines Kündigungsgrundes ist das der Kirche garantierte Selbstbestimmungsrecht zu beachten. Im Rahmen der Interessenabwägung werden daher die vorgegebenen kirchlichen Maßstäbe bei der Bewertung der vertraglichen Loyalitätspflichten berücksichtigt, soweit sie nicht in Widerspruch zu den Grundprinzipien der Rechtsordnung stehen.

22. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte bei kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie der Diakonie und der Caritas – soweit sie keine Tendenzträger sind – wegen ihrer Konfession, Konfessionslosigkeit bzw. eines Konfessionswechsels weder bevorzugt noch benachteiligt werden dürfen?

    Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

23. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass Beschäftigte bei kirchlichen Wirtschaftsbetrieben wie der Diakonie und der Caritas – soweit sie keine Tendenzträger sind – aufgrund der von ihnen gewählten Familienform weder bevorzugt noch benachteiligt werden dürfen?

    Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Auffassung?

24. Ist die Bundesregierung der Auffassung, dass angesichts der neusten Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes für Menschenrechte im Falle eines arbeitsrechtlichen Streits zwischen Kirchen bzw. kirchlichen Wirtschaftsbetrieben und deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein genereller Tendenzschutz besteht oder aber der Fall erst nach einer Einzelprüfung und unter Berücksichtigung der europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien zu entscheiden ist?

25. Ist die Bundesregierung der Rechtsauffassung, dass angesichts des Aufrufes der katholischen Theologen, Menschen nicht auszuschließen, „die Liebe, Treue und gegenseitige Sorge in einer gleichgeschlechtlichen Part-

nerschaft oder als wiederverheiratete Geschiedene verantwortlich leben" (www. memorandum-freiheit.de), von keiner einheitlichen ausgrenzenden Haltung der katholischen Kirche mehr ausgegangen werden kann und daher eine Benachteiligung oder gar Kündigung im Hinblick auf die Lebensform für diese Gruppen im kirchlichen Dienst nicht mehr begründet werden kann?

Falls nein, wie begründet sie ihre Rechtsauffassung?

Antwort zu den Fragen 22 bis 25:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in kirchlichen Arbeitsverhältnissen werden wie andere Beschäftigte vor unzulässiger Benachteiligung durch den Arbeitgeber geschützt (vgl. Vorbemerkung und Antwort zu Frage 3). Der Schutz wird unter Beachtung des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts auch durch die gesetzlichen Diskriminierungsverbote des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gewährleistet.

Neben § 8 AGG, der eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung für zulässig erklärt, wenn der Grund für die unterschiedliche Behandlung wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, ist für Beschäftigungsverhältnisse in Kirchen und Religionsgemeinschaften zusätzlich § 9 AGG zu beachten. Danach ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der Religion oder Weltanschauung bei der Beschäftigung durch Religionsgemeinschaften und den ihnen zugeordneten Einrichtungen zulässig, wenn eine bestimmte Religion oder Weltanschauung unter Beachtung des Selbstverständnisses der jeweiligen Religionsgemeinschaft oder Vereinigung im Hinblick auf ihr Selbstbestimmungsrecht oder nach der Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellt. Zudem können nach § 9 Absatz 2 AGG besondere Loyalitätspflichten von den Beschäftigten verlangt werden. Mit der Betonung und dem ausdrücklichen Abstellen auf das jeweilige Selbstverständnis wird die besondere Autonomie der Religionsgemeinschaften bei Wertentscheidungen (vgl. Vorbemerkung) vom Gesetzgeber ausdrücklich anerkannt. Das garantierte Selbstbestimmungsrecht ist bei der Beurteilung eines Kündigungsgrundes durch das Arbeitsgericht zu beachten. Die konkrete Entscheidung wird dabei maßgeblich durch eine Interessenabwägung und eine Verhältnismäßigkeitsprüfung im Einzelfall getroffen.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin, www.heenemann-druck.de
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 10 05 34, 50445 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Fax (02 21) 97 66 83 44, www.betrifft-gesetze.de
ISSN 0722-8333